

KIT RSE MODE D'EMPLOI

OUTIL D'ÉVALUATION

POUR UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

SPÉCIFIQUE AU SECTEUR AGRO-ALIMENTAIRE



ACTIA

Le réseau français
des instituts techniques
de l'agro-alimentaire

Table des matières

AVANT-PROPOS	3
POURQUOI CE KIT D’EVALUATION RSE ?	4
QUE COMPREND CE KIT D’EVALUATION RSE ?	4
1. COMPRENDRE LES APPORTS FONDAMENTAUX DE L’ISO 26 000	5
1.1. QU’EST-CE QUE LA RELATION ENTRE DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE ?.....	5
1.2. QU’EST-CE QUE L’ISO 26 000 ?.....	5
2. COMMENT METTRE EN ŒUVRE SA DEMARCHE RSE ?.....	7
2.1. LES ETAPES CLEFS D’UNE DEMARCHE RSE	7
2.2. AVEC QUI REALISER L’EVALUATION ?.....	9
3. COMMENT UTILISER L’OUTIL D’EVALUATION ?.....	9
3.1. DESCRIPTIF DE L’OUTIL D’EVALUATION	9
3.2. COMMENT PROCEDER CONCRETEMENT A L’EVALUATION AVEC CE KIT ?.....	13
3.2.1. <i>Identifier et cibler ses parties prenantes</i>	13
3.2.2. <i>Déterminer son niveau d’engagement sur les différents thèmes de RSE</i>	16
4. PROPOSITION D’ANALYSE DES RESULTATS	17
4.1. ANALYSER SES PARTIES PRENANTES POUR LES CIBLER.....	17
4.2. ANALYSER LES AXES D’AMELIORATION PRIORITAIRES	19
ANNEXE 1 : GRILLE DE CORRESPONDANCE DES THEMES ET SOUS-THEMES DU KIT RSE AVEC LES QUESTIONS CENTRALES ET DOMAINES D’ACTIONS DE LA NORME ISO 26 000	23
ANNEXE 2 : DEFINITIONS SPECIFIQUES A LA RSE	25
ANNEXE 3 : LES ACRONYMES.....	27
ANNEXE 4 : POUR ALLER PLUS LOIN	28
REMERCIEMENTS	29

Avant-propos

La notion de responsabilité sociétale des entreprises consiste à intégrer les principes du développement durable au sein des activités de l'entreprise. La RSE suppose ainsi que les entreprises prennent en compte dans leur stratégie les préoccupations sociales, environnementales et économiques. L'intégration de la RSE devient un enjeu essentiel de la satisfaction des différentes parties prenantes: salariés, consommateurs, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, ONG, médias. La RSE apparaît ainsi comme un facteur de différenciation, dans un contexte très concurrentiel. La RSE est par ailleurs créatrice de valeur et source d'innovation : possibilité de réduction des coûts de production (énergie, eau, emballage, etc.), mobilisation et implication des salariés face aux enjeux environnementaux et sociétaux de l'entreprise, valorisation de l'image de l'entreprise. La RSE constitue aujourd'hui un véritable enjeu de compétitivité et un levier stratégique majeur pour répondre aux attentes de nos parties prenantes.

La mise en place d'une démarche RSE nécessite de porter un regard nouveau sur la performance de l'entreprise et d'en redéfinir les critères d'évaluation. Le défi est de taille, en particulier pour les PME dont est constitué à 97% le secteur des industries agro-alimentaires.

L'accompagnement des PME dans l'engagement de la RSE représente un enjeu essentiel pour l'ANIA et l'ACTIA. En 2011, l'ANIA, a rejoint une démarche de déclinaison sectorielle de la norme ISO 26000 initiée par Coop de France et l'AFNOR. Cette démarche a abouti à la publication, en septembre 2012, d'un accord AFNOR (AC X30-030) « Guide d'utilisation de la norme ISO 26000 :2010 pour le secteur de l'agroalimentaire ». Ce document fixe une définition commune de la RSE et identifie les enjeux pour la filière agroalimentaire.

Pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle de la démarche RSE, l'ANIA et l'ACTIA ont souhaité aller plus loin en mettant à disposition un outil d'évaluation sous la forme d'un « kit RSE » accessible gratuitement par les entreprises. Ce projet s'intègre dans l'axe « Défi Vert » du Contrat de la filière alimentaire signé en juin 2013 par tous les acteurs de la filière en présence de Stéphane Le Foll, d'Arnaud Montebourg et de Guillaume Garot.

Ce kit a été élaboré par un groupe de travail ad-hoc établi au sein de l'ANIA rassemblant des professionnels issus des entreprises agroalimentaires, des experts de fédérations sectorielles et d'Instituts techniques agroalimentaires ACTIA. Le kit a été conçu pour être un outil évolutif. En fonction des retours des utilisateurs, il sera amené à évoluer, tant au niveau du contenu que de la forme.

Pourquoi ce kit d'évaluation RSE ?

Les entreprises agroalimentaires sont nombreuses à s'intéresser au sujet du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises, mais sont souvent perdues devant l'ampleur et la complexité du sujet et ne savent pas par où commencer.

La norme ISO 26 000, publiée en novembre 2010, est devenue la norme de référence en matière de responsabilité sociétale en France, mais également au niveau international. Certaines entreprises ont fait part de leurs difficultés à appréhender cette nouvelle norme et ses lignes directrices d'un point de vue opérationnel.

Le kit RSE ANIA-ACTIA a pour objectif de permettre aux dirigeants et aux salariés, quelque soit leur taille d'entreprise, de mieux appréhender la Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE) selon les lignes directrices de la norme ISO 26 000. Dans ce guide d'utilisation RSE, nous proposons une « adaptation » pragmatique et concrète de l'ISO 26 000 répondant aux enjeux et pratiques des entreprises agroalimentaires.

Les données d'entrée :

- intégrer les lignes directrices et principes de l'ISO 26 000 en restant en adéquation avec les problématiques et réalités des entreprises agroalimentaires,
- favoriser une prise de conscience de l'entreprise sur les enjeux spécifiques à l'agroalimentaire,
- proposer une méthode facilitant des choix stratégiques (aide à l'analyse / décision),
- fournir des éléments plus opérationnels à intégrer dans le système de management (aide au déploiement),
- apporter des exemples pour que l'entreprise puisse se situer par rapport à des pratiques concrètes et identifier des pistes d'amélioration.

Que comprend ce kit d'évaluation RSE ?

- Un mode d'emploi
- Un module de sensibilisation
- Un outil pour évaluer et structurer sa démarche RSE, composé :
 - de grilles d'évaluation,
 - d'un document de restitution et de synthèse.

Il est gratuitement téléchargeable sur les sites de l'ANIA et de l'ACTIA.

1. Comprendre les apports fondamentaux de l'ISO 26 000

1.1. Qu'est-ce que la relation entre développement durable et Responsabilité sociétale ?

La responsabilité sociétale porte sur la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et l'environnement. L'entreprise contribue ainsi au développement durable de ses activités et de la société.

1.2. Qu'est-ce que l'ISO 26 000 ?

L'ISO 26 000 est la norme internationale en matière de responsabilité sociétale des organisations. Elle présente des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités et en rendre compte. **Elle définit la responsabilité sociétale comme étant la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :**

- contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société,
- prend en compte les attentes des parties prenantes,
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales,
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

L'ISO 26 000 est une boîte à idée pour comprendre et traiter sa responsabilité sociétale.

La norme décrit :

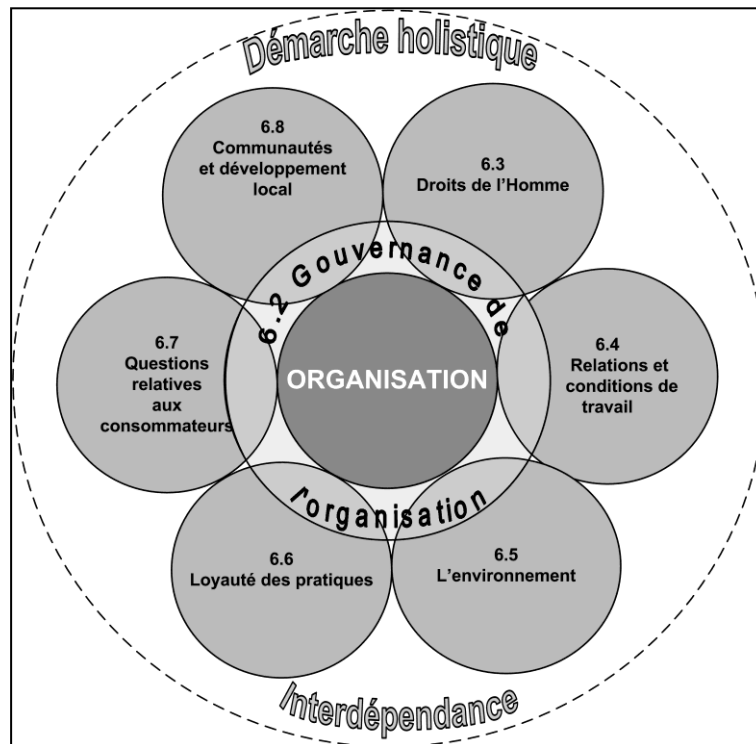
- ce qu'est la responsabilité sociétale d'une organisation,
- les principes et thèmes incontournables que couvre la responsabilité sociétale,
- la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale dans une organisation.

Les 7 principes de comportement pour guider les actions et décisions de l'organisation :

- redevabilité,
- transparence,
- comportement éthique,
- reconnaissances des intérêts des parties prenantes,
- respect du principe de légalité,
- prise en compte des normes internationales de comportement,
- respect des droits de l'homme.

Les 7 grandes questions centrales (thèmes) :

- Gouvernance,
- Droit de l'homme,
- Relations et conditions de travail,
- Loyauté des pratiques,
- Questions relatives aux consommateurs,
- Environnement,
- Communauté et développement local.



Les 7 questions centrales de la norme ISO 26000

Les 7 questions centrales de la RS représentent les thèmes de responsabilités qui doivent être pris en compte dans une démarche de RS et sur lesquelles l'entreprise doit rendre compte. Chaque question centrale comprend plusieurs domaines d'action (thématiques précises).

Les 2 pratiques clefs d'une démarche de Responsabilité Sociétale

- l'identification des impacts des décisions et activités de l'organisation au regard des questions centrales de l'ISO 26000,
- l'identification des parties prenantes et le dialogue avec celles-ci.

Ces deux pratiques visent à déterminer les domaines d'action pertinents et prioritaires pour une organisation à partir :

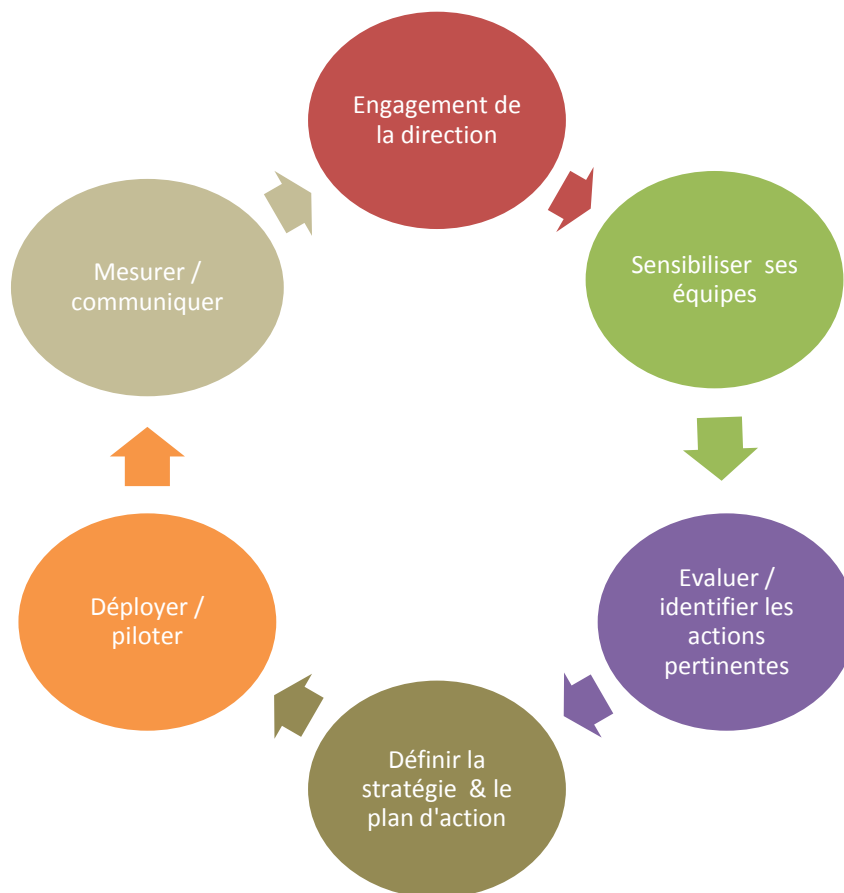
- des impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur (cycle de vie de l'activité/produit/service),
- de la prise en compte systématique des 7 questions centrales,
- d'un périmètre étendu de sa responsabilité au sein de sa sphère d'influence,
- de ses parties prenantes.

2. Comment mettre en œuvre sa démarche RSE ?

Intégrer la RSE à sa stratégie d'entreprise est une démarche volontaire, destinée à insuffler plus de responsabilité dans la stratégie et les pratiques de l'entreprise, à répondre aux objectifs des clients et donneurs d'ordre en matière d'achats responsables, mais également aux demandes croissantes émanant de diverses parties prenantes (salariés, associations, ONG...). C'est aussi et avant tout une démarche d'amélioration continue et un projet d'entreprise.

2.1. Les étapes clés d'une démarche RSE

Une démarche RSE peut se concrétiser par les étapes ci-après :



Dans les PME/TPE, le chef d'entreprise est le véritable élément moteur. Il doit montrer clairement son engagement à toute son équipe, mais également lancer et impulser la démarche afin que celle-ci soit un véritable projet d'entreprise.

La sensibilisation du chef d'entreprise et de ses équipes s'avère également indispensable avant de se lancer dans une évaluation. Celle-ci doit porter sur la compréhension des enjeux de la RSE mais aussi sur la méthodologie de mise en œuvre.

L'évaluation quant à elle consiste à mener une réflexion structurée et exhaustive sur les pratiques et actions relatives aux activités de l'entreprise par rapport aux enjeux thématiques de la Responsabilité sociétale. Elle va permettre de réaliser une analyse des forces et faiblesses de l'entreprise sur les différents thèmes abordés et de dégager des pistes d'amélioration prioritaires. Celle-ci a des vertus pédagogiques en apportant une connaissance renforcée et globale de l'entreprise et enrichissant le champ de réflexion.

Les objectifs de l'évaluation :

- identifier les impacts de l'entreprise sur la société, l'environnement, la communauté, les tiers appelés Parties Prenantes et les attentes associées,
- hiérarchiser les thématiques pertinentes et importantes en terme de risques et d'opportunités tant pour l'entreprise que ses parties prenantes,
- estimer le niveau de performance sur les différentes thématiques et identifier les bonnes pratiques de l'entreprise, mais également les points critiques,
- élaborer un plan d'action à court, moyen, long terme.

Une fois les axes prioritaires ciblés, le chef d'entreprise doit fixer les lignes directrices et des objectifs quantitatifs et qualitatifs d'amélioration. Le plan d'action sera la traduction opérationnelle de cette stratégie. La stratégie RSE doit faire partie intégrante de la stratégie globale de l'entreprise et non une stratégie « à part ».

Pour vous accompagner dans cette démarche, le kit d'évaluation RSE vous propose :

- un module de sensibilisation,
- des grilles d'évaluation RSE.

2.2. Avec qui réaliser l'évaluation ?

Plusieurs approches :

Evaluation réalisée par le dirigeant

Vous pouvez initier cette évaluation seul en tant que dirigeant. C'est une première étape. Il sera néanmoins important d'associer vos collaborateurs pour formaliser la démarche et le plan d'action.

Evaluation réalisée avec un comité de pilotage

L'intérêt est d'enrichir l'évaluation par une pluralité des points de vue. C'est également et surtout un moyen de créer une dynamique autour du projet RSE et de mobiliser les équipes encadrantes dès le départ (évaluation partagée), voire de répartir les rôles pour la mise en œuvre.

Evaluation réalisée avec les collaborateurs

Tous les collaborateurs ne peuvent se retrouver autour de la table. L'objectif est de déterminer ceux qui représentent une thématique majeure en matière de RSE soit par le poste qu'ils occupent (une personne du service RH, un chef de ligne, personnes en charges des achats...), soit par la fonction qu'ils exercent et qui font d'eux une partie prenante interne (salariés, délégué du personnel, représentant du CHSCT). Il est également possible de convier lors de l'évaluation des collaborateurs spécifiques pour traiter une thématique précise, comme par exemple les questions liées à l'environnement ou aux aspects sociaux. Dans ce cas, les personnes devront au préalable être sensibilisées à la thématique RSE et être informées sur les tenants et aboutissant de la démarche¹.

A noter qu'une partie prenante extérieure peut également intervenir sur le domaine qui la concerne, comme par exemple des producteurs sous contrat pluriannuel.

Evaluation réalisée à l'aide d'un tiers

Les entreprises peuvent faire le choix d'être accompagnées par un tiers pour :

- assurer l'animation du comité de pilotage,
- aider à l'interprétation de l'évaluation.

Une liste des référents, par région et par secteur, est disponible sur les sites de l'ANIA et de l'ACTIA. Ils pourront vous aider, voire vous accompagner, tout au long de cette démarche.

3. Comment utiliser l'outil d'évaluation ?

3.1. Descriptif de l'outil d'évaluation

Cet outil d'évaluation comprend deux documents : une grille d'évaluation, un tableau de restitution des données et de synthèse des résultats. Le premier document est construit autour de 31 sous-thèmes à aborder, repartis en 6 grandes thématiques.

¹ Un module de sensibilisation est à votre disposition.

Tableau des thèmes et sous-thèmes abordés dans l'évaluation :

THEMES	SOUS-THEMES
Gouvernance	Engagement de la direction
	Management
	Communication
	Gestion des risques
	Réglementation
	Parties prenantes
	Politique d'achat
	Loyauté des pratiques
Environnement	Management de l'environnement
	Prévention de la pollution
	Utilisation durable des ressources
	Changement climatique
	Protection de l'environnement et biodiversité
Développement local	Communautés et développement local
	Solidarité
Consommateurs	Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs
	Information du consommateur
	Consommation durable
	Education et sensibilisation
	Attentes consommateurs
	Gestion des réclamations
	Protection des données consommateur
Performance économique	Relations commerciales
	Pérennité et investissements
	Partage de la valeur ajoutée
Relations et conditions de travail	Emploi et les relations employeur / employé
	Santé & sécurité au travail
	Conditions de travail
	Dialogue social
	Développement du capital humain
	Questions d'équité et de discrimination

Afin d'être au plus proche des enjeux thématiques des entreprises agroalimentaires, ainsi que de leur réalité et préoccupations quotidiennes, certains thèmes et sous-thèmes ont été revisités par rapport à la norme ISO 26 000 (Cf. Annexe 1 « Grille de correspondance avec l'ISO 26 000 »). Par exemple, le thème « performance économique », un des 3 piliers du développement durable, a été ajouté comme un thème significatif et à part entière alors qu'il n'était pas identifié comme une question centrale de la norme ISO 26 000. Un autre exemple est celui des Droits de l'homme, qui est identifié comme une question centrale de la norme ISO 26 000, mais qui n'a pas été repris comme thème à part entière dans le présent kit RSE. Les Droits de l'homme sont traités dans les différents sous-thèmes du présent kit.

La grille d'évaluation se structure de la façon suivante :

- Un onglet pour chaque thème, introduisant le cadre de réflexion de celui-ci.

Exemple de l'onglet relatif au thème « Environnement » :

Les décisions et les activités des entreprises ont un impact sur l'environnement, quel que soit leur site d'implantation. L'appauvrissement des ressources naturelles, la pollution, le changement climatique, la disparition d'espèces et d'écosystèmes et services rendus associés, ainsi que la dégradation des lieux d'implantation humains urbains et ruraux sont autant d'aspects auxquels les entreprises agroalimentaires sont confrontées.

Il convient que les entreprises adoptent une approche intégrée prenant en compte les implications directes et indirectes de leurs décisions et activités sur l'environnement tout en tenant compte des aspects économiques, sociaux et sanitaires. L'industrie alimentaire a des atouts forts en matière de développement durable : elle utilise, pour la fabrication de ses produits, essentiellement des ressources naturelles renouvelables, en lien avec son amont agricole.

Les enjeux pour l'agroalimentaire en matière d'environnement portent sur les actions suivantes :

- Garantir la maîtrise des impacts environnementaux et la préservation des ressources naturelles ;
- Respecter et promouvoir les principes environnementaux définis dans l'ISO 26 000 dans ses pratiques quotidiennes : responsabilité environnementale, principe de précaution, gestion du risque pour l'environnement, principe pollueur-payeur ;
- Être acteur d'une production et d'une consommation responsables et contribuer à la sensibilisation des acheteurs, consommateurs et autres parties prenantes de la filière ;
- Promouvoir les bonnes pratiques environnementales sur l'ensemble de la filière et les services innovants rendus à la société en matière d'environnement, en accord avec les parties prenantes et dans un dialogue permanent avec elles ;
- Communiquer auprès des acheteurs et consommateurs sur les enjeux environnementaux clés,

- Des onglets pour les différents sous-thèmes, comprenant :
 - une introduction au sous-thème,
 - un jeu de questions à se poser,
 - une grille de performances avec les critères des pratiques de références des différents niveaux,
 - des exemples relatifs aux actions à mettre en œuvre pour un niveau de performance.

Exemple d'une grille thématique type :

Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs

Le sous-thème

Au sein d'un système de gestion sanitaire et hygiène (bonnes pratiques d'hygiène, plan HACCP, maîtrise des non-conformités, traçabilité, retrait/rappel des produits), l'entreprise intègre dans son système de management la sécurité des aliments.

Pour cela, l'entreprise met en place des dispositifs et procédures (système de traçabilité interne et externe, procédure de gestion/prévention des crises sanitaires, veille...) permettant d'anticiper, le cas échéant, l'impact potentiel des risques d'une crise sanitaire sur la santé des consommateurs.

L'entreprise assure une veille réglementaire, et est à l'écoute des évolutions scientifiques et des risques relatifs aux dangers sanitaires potentiels liés à l'alimentation.

L'entreprise s'engage à rechercher, individuellement ou collectivement, des solutions alternatives, lorsqu'elle identifie un nouveau risque potentiel, dès lors que des doutes scientifiques sérieux existent. Les informations mises à disposition des consommateurs doivent garantir la santé et l'usage optimal.

Les questions à se poser :

Comment l'entreprise s'assure-t-elle la garantie de fournir des produits sains et sûrs aux consommateurs ?

Comment l'entreprise identifie-t-elle les consommateurs vulnérables au regard des risques relatifs à la santé ?

Quelles sont les procédures / système de management pour assurer la sécurité des aliments tout au long de la chaîne de valeur ?

Quelles sont les actions menées par l'entreprise pour améliorer la qualité de ses produits au niveau nutritionnel ?

Introduction au sous-thème

Les questions à se poser

Conformité du produits à la réglementation	Conformité à la réglementation	L'entreprise est dans une démarche d'amélioration continue	L'entreprise est en mode proactif sur cette thématique	
1	2	3	4	5
L'entreprise s'assure que les informations vitales pour la sécurité sont transmises aux consommateurs	Mise en œuvre de mesures destinées à gérer les non-conformités.	Mise en place d'un système de management de la sécurité des aliments (plan d'amélioration, gestion/prévention des crises sanitaires, veille réglementaire, ...).	Optimisation des processus pour assurer la sécurité des aliments	L'entreprise est dans une logique d' excellence
Codes officiels de la consommation et du commerce	Mise en place de plans d'analyse et de recherche de contaminants dans les produits et (emballage) et des produits quand la réglementation le prévoit	L'entreprise travaille sur la composition de certains produits afin d'améliorer leurs qualités nutritionnelles	Travail en collaboration avec des instituts de recherches ou pôles de compétitivité	Mise en place de nouvelles technologies innovantes
Pas de DLC mentionnée sur les étiquettes	Maîtrise des non-conformités, traçabilité, retrait/rappel des produits, "paquet hygiène", mise en place des bonnes pratiques d'hygiènes (BPH), analyse des risques (HACCP), ...	L'entreprise suit un référentiel certifiable (ISO 9001, ISO 22000, IFS, ...)	Audit interne; certification IFS, niveau 5 ou 6	Conservation des produits par hautes pressions
	Formations régulières des équipes aux bonnes pratiques en matière d'hygiène	Un processus de validation des informations délivrées aux consommateurs est mis en place	Veille scientifique et technique relatives aux dangers sanitaires potentiels	Publications entreprises sanitaires
	Température de conservation indiquée sur les produits	Plan de prévention contaminants (produits, matières 1ères et ingrédients et emballages en contact); analyses microbiologiques au delà de la réglementation	Recherche (individuelle ou collective) de solutions alternatives lorsqu'un risque nouveau est identifié	

Niveaux de performances qui servent pour la notation

Exemples de pratiques dans le secteur agroalimentaire

Le second document de l'outil d'évaluation est un tableau de restitution des données et de la synthèse des résultats. Il permet de consigner le résultat de l'évaluation (cf paragraphe 3.2).

3.2. Comment procéder concrètement à l'évaluation avec ce kit ?

Nous vous proposons de reprendre la méthodologie présentée dans la norme ISO 26 000. La première étape de l'évaluation consiste à identifier ses parties prenantes et les cibler ; la deuxième à déterminer son niveau d'engagement sur les différents sous-thèmes abordés.

3.2.1. Identifier et cibler ses parties prenantes

Le travail sur les parties prenantes est une des deux pratiques fondamentales dans une démarche de responsabilité sociétale. Dans la norme ISO 26 000, il est spécifié que « l'entreprise a la responsabilité d'identifier ses parties prenantes (PP), leurs besoins et attentes ainsi que leur importance au vu des impacts qu'elles peuvent générer sur son activité et réciproquement. Pour cela, l'entreprise peut appliquer différentes méthodes ».

Lister vos parties prenantes

Il s'agit de déterminer quels sont les acteurs qui répondent à la définition d'une partie prenante selon l'ISO 26 000 : « individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou les activités d'une organisation » et quels sont les acteurs pour lesquelles l'entreprise « a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations ». Les parties prenantes peuvent être concernées aussi bien par les aspects économiques, environnementaux, sociaux, réglementaires...

Afin de les déterminer, nous vous invitons à identifier les individus et/ou organisations :

- envers lesquels l'entreprise a des obligations légales, et/ou des obligations officieuses,
- qui peuvent être affectés (positivement ou négativement) par les décisions et activités de l'entreprise,
- qui peuvent eux-mêmes l'affecter (positivement ou négativement),
- qui pourraient aider l'entreprise à traiter les impacts directs ou indirects liés à son activité.

Généralement, le questionnement aboutit aux familles suivantes de parties prenantes :

- au sein de l'entreprise : celles qui font « partie intégrante de l'organisation »,
- celles qui font partie de la « chaîne de valeur » : clients, fournisseurs, consommateurs etc.
- celles qui font partie de l'environnement global de l'organisation : pouvoirs publics & média, territorial, sociétal, institutionnel....

Pour vous guider, surtout si c'est la première fois que vous réalisez ce type de démarche, nous vous proposons une liste de parties prenantes en lien avec les Industries alimentaires. Elle peut vous servir de base à l'établissement de votre propre liste.

Au sein de l'entreprise
Salariés
Salariés saisonniers et intérimaires
Stagiaires et apprentis
Représentants du personnel (Comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...)
Organes de gouvernance (Conseil d'administration, directoire, sociétaire...)
Actionnaires, maison mère
Filiales
Futurs embauchés
Famille du personnel
....
Au sein de la chaîne de valeur
Fournisseurs de matières premières et ingrédients :
- Producteur agricole/adhérent,
- Fournisseurs de matières premières
- Négociant, industriel, fabricant d'emballages,
Clients et donneurs d'ordre
- Industriel,
- Distribution / partenaire de distribution (internationaux)
- Restaurateur, artisan...,
Consommateurs finaux
- Consommateurs
- Association de consommateurs
- Partenaires et concurrents sur le même segment de marché
Prestataires de services et sous-traitants
Transporteurs
Laboratoires d'analyses
Equipementiers
Prestataires gestion des déchets
Fournisseurs eau / électricité
...
Dans le domaine économique
Banques
Assurances
Centres de gestion
Organismes de financement/investissement (Bpifrance,...)
Fonds d'investissement / « Business Agnès
Agences de notation extra-financière
...
De la localité
Riverain / association de riverain
Entreprises voisines
Mairie / communauté de commune
Zone d'activité
....

Pouvoirs publics et médias
Collectivités territoriales (Conseil régional/général, CCI...)
Préfecture
Services déconcentrés de l'Etat (DDPP, DRCCRF, DREAL, DRAAF, DIRECCTE, SIE, ...)
Service départemental d'incendie et de secours (SDIS), Police
Agences de l'eau
Médias (presse, radio, TV, AFP,...)
...
Syndicats, ONG et organismes de la filière
Fédérations et syndicats professionnels
ODG
Interprofessions
Chambres consulaires (agriculture, commerce et industrie, métiers et de l'artisanat)
Associations environnementales et de défense de la nature
Centres techniques agro-alimentaires
Instituts de recherche (INRA, IRSTEA, pôles de compétitivité,...)
Organismes de certification
Organismes de formation
Cabinets conseils et bureaux d'études
....
Dans le domaine social
Agences d'Intérim, Pôle Emploi
Ecoles d'ingénieurs, universités, BTS/DUT
Inspection du travail
Médecin du travail
Organismes de protection sociale, CARSAT, ARACT
Associations sportives et culturelles
Associations d'insertion sociale et de solidarité (banques alimentaires, épiceries solidaires, restos du cœur
...
Dans le domaine environnemental
ADEME
Parc naturel
Associations de riverains
Associations de chasseurs/pêcheurs/apiculteurs
Syndicats locaux de gestion de déchets
...

Déterminer le niveau d'importance stratégique de vos parties prenantes

Une fois les parties prenantes identifiées, nous vous proposons de vous reporter au « tableau de données des PP » que vous trouverez dans le document de restitution des données et de synthèse.

Il vous permettra de :

- indiquer le nom de la partie prenante identifiée dans la famille des PP,
- évaluer le degré d'importance de la partie prenante,
- définir votre niveau de relation avec la partie prenante,
- indiquer si vous êtes en capacité à influencer la partie prenante, par O (oui) ou N (non).

L'objectif est de hiérarchiser les parties prenantes afin d'éviter de se perdre dans une liste de PP trop longue et contre-productive.

Après ce travail nécessaire sur les parties prenantes, vous pouvez vous lancer dans l'évaluation de votre niveau d'engagement. Nous vous invitons à prendre la grille d'évaluation.

3.2.2. Déterminer son niveau d'engagement sur les différents thèmes de RSE

Il s'agit à présent d'évaluer le niveau d'engagement RSE de l'entreprise sur les 31 sous-thèmes sélectionnés. On recommande pour être complet de passer en revue l'ensemble des sous-thèmes.

Pour chacune des grilles des sous-thèmes, vous serez amené à :

- prendre connaissance des enjeux / thèmes clés pour le secteur agroalimentaire,
- vous interroger sur la stratégie et les pratiques en place dans votre entreprise,
- évaluer votre niveau de performance (niveau compris entre 1 et 5) et votre niveau d'importance (niveau compris entre 1 et 5),
- identifier les parties prenantes en relation avec le sous- thème,
- reporter les notes obtenues et vos bonnes pratiques ou commentaires dans « le tableau données thème » du document de restitution des données et de synthèse.

Comment définir votre niveau de performance sur une thématique ?

Conformité du produits à la réglementation	Conformité à la réglementation	L'entreprise est dans une démarche d'amélioration continue	L'entreprise est en mode proactif sur cette thématique	Exemplarité
1	2	3	4	5
L'entreprise assure que les informations vitales pour la sécurité sont transmises aux consommateurs par des moyens adaptés.	Mise en œuvre de mesures destinées à gérer les non-conformités.	Mise en place d'un système de management de la sécurité des aliments (plan d'amélioration, gestion/prévention des crises sanitaires, veille réglementaire, ...).	Optimisation des processus pour assurer la sécurité des aliments.	L'entreprise est dans une logique d'excellence.
Respect des exigences réglementaires liées aux produits et ingrédients (sanitaires, hygiène) et des codes officiels de la consommation et	Mise en place de plans d'analyse et de recherche de contaminants dans les produits quand la réglementation le prévoit.	L'entreprise travaille sur la composition de certains produits afin d'améliorer leurs qualités nutritionnelles.	Travail en collaboration avec des instituts de recherches ou pôles de compétitivité.	Mise en place de nouvelles technologies innovantes.

Niveaux de performances qui servent pour la notation

Les différents niveaux des grilles ont pour objet de définir les pratiques de référence d'un niveau de performance. Les pratiques citées dans les différents niveaux sont ont été définies par les entreprises participantes à l'élaboration de ce KIT.

A noter que dans chaque niveau de performance, vous trouverez des exemples issus du secteur agroalimentaire illustrant des actions réalisées par les entreprises pour apporter du crédit et la preuve de leur engagement. Ceci vous permettra de vous positionner plus aisément et prendre connaissance d'axes de progrès.

A savoir que sur un même sous-thème, il peut être parfois difficile d'évaluer votre performance car vous pouvez satisfaire à une pratique d'un niveau donné et ne pas répondre aux pratiques de référence d'un niveau inférieur, d'où l'importance d'apporter vos commentaires dans l'emplacement prévu à cet effet.

Comment définir le niveau d'importance d'un thème ?

Il s'agit de déterminer si l'enjeu du sous-thème est pertinent et important pour votre entreprise. Ainsi la norme XP-30-029 propose le système de cotation suivant :

- 1 - L'objectif est peu conséquent, sa maîtrise n'est pas à l'ordre du jour, il **peut être laissé de côté**.
- 2 - La non-maîtrise du domaine d'actions peut mettre en cause ou défavoriser **de façon limitée dans le temps et dans l'espace** les processus opératoires de l'entreprise. Sa maîtrise favorise des processus opératoires. Ce domaine d'actions n'est pas prioritaire.
- 3 - La non maîtrise du domaine d'actions peut mettre en cause la réussite **de certains projets** de l'entreprise. Sa maîtrise est indispensable à la réalisation de certains projets.
- 4 - La non-maîtrise du domaine d'actions peut mettre en cause l'accomplissement **de l'ensemble des projets ou des missions (cœur de métier)** de l'entreprise. Sa maîtrise est indispensable à l'accomplissement de l'ensemble de ses projets ou missions.
- 5 - La non-maîtrise du domaine d'actions peut mettre en cause l'entreprise **dans son existence**. Sa maîtrise est indispensable à son existence.

A noter : les notations visent à faciliter et structurer la démarche engagée, mais celles-ci ne permettent pas de faire un état des lieux exhaustif de votre niveau de responsabilité, ni d'apporter des preuves tangibles à votre démarche. Par conséquent, nous vous recommandons d'étayer la partie « performance » par des exemples concrets (bonnes pratiques en place, performances réalisées, certification, label...), mais également d'annoter les points critiques et/ ou axes d'amélioration potentiels.

4. Proposition d'analyse des résultats

Une fois l'ensemble des sous-thèmes traités et des informations reportées, nous vous invitons à consulter les tableaux de synthèse des parties prenantes et des thèmes.

Ils vous permettront **de dresser un bilan de votre positionnement RSE et d'identifier des axes d'amélioration prioritaires**.

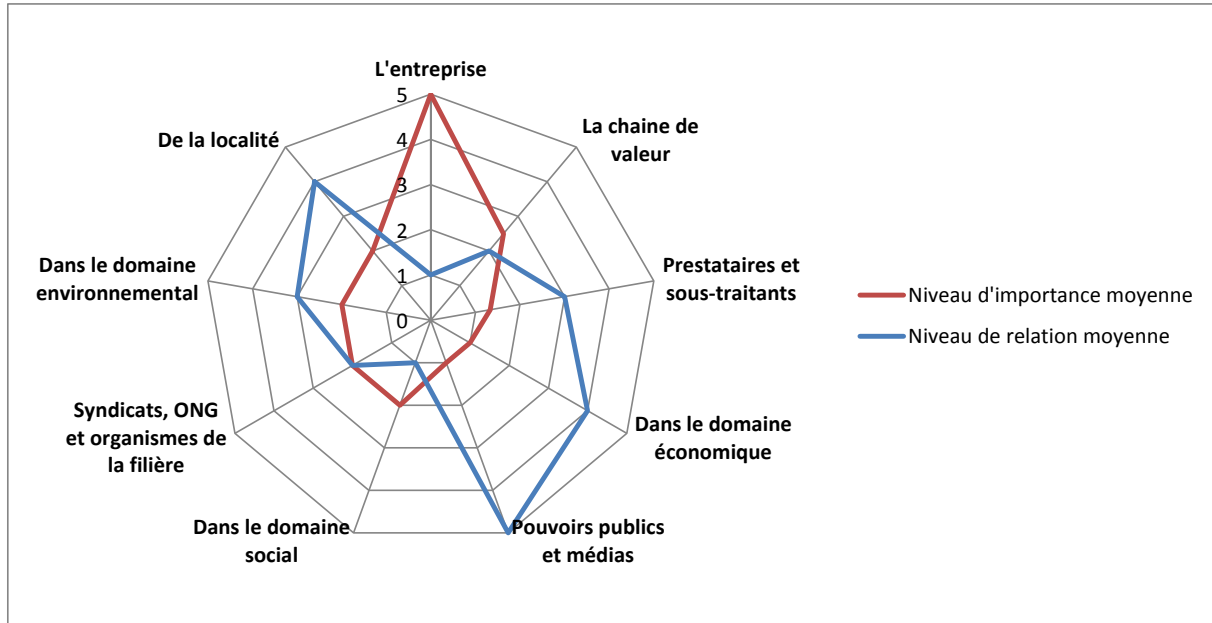
4.1. Analyser ses parties prenantes pour les cibler

Nous vous proposons pour analyser vos parties prenantes de vous reporter à :

- l'onglet « Synthèse PP »
- l'onglet « Priorisation des PP »

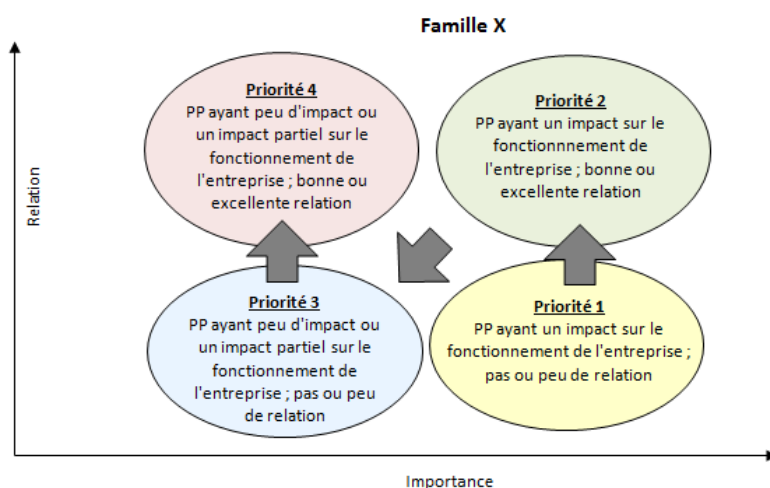
La synthèse des PP permet de visualiser la concordance entre le niveau d'importance des PP et le niveau de relation pour les différentes familles de PP.

Exemple de graphique de restitution : croisement du niveau d'importance avec le niveau de relation pour les différentes familles de PP



Dans le cas de notre graphique, on constate que l'entreprise présente un décalage entre le niveau d'importance qu'elle accorde aux PP et son niveau de relation. La mise en place d'une action pour améliorer son niveau de relation avec les PP au sein de l'entreprise semble prioritaire.

L'onglet « priorisation des PP » permet quant à lui d'identifier précisément les parties prenantes à cibler dans une famille de PP ; des graphiques permettent de visualiser le niveau de relation et d'importance des différentes parties prenantes.

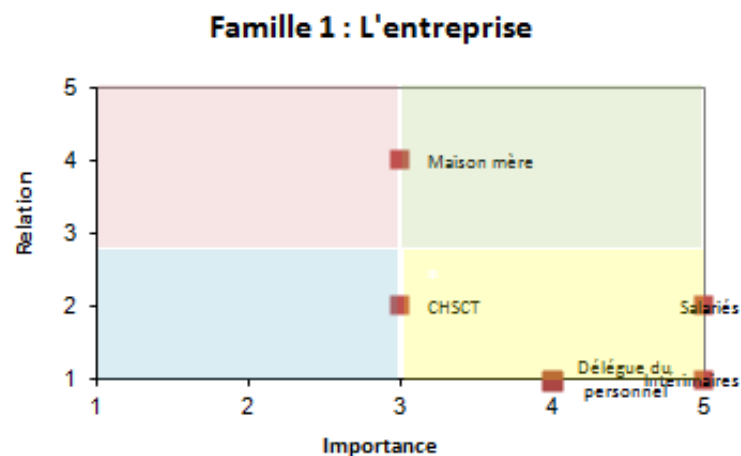


Le cas d'une partie prenante dont le niveau d'importance est jugé élevé, mais dont le niveau de relation est faiblement noté par l'entreprise, demandera évidemment de mettre en œuvre une action d'amélioration.

Le cas d'une partie prenante jugée peu importante, dont le niveau de relation est faible, ne nécessitera pas qu'on s'y attarde.

Le cas d'une partie prenante dont le niveau d'importance est élevé et dont le niveau de relation est jugé bon, demande à être suivi et conforté.

Exemple de graphique de restitution - Croisement du niveau d'Importance avec le niveau de relation des PP d'une famille :



Au vu des résultats de ce graphique, une action prioritaire auprès de la partie prenante « *intérimaires* » semble pertinente étant donnée le fort niveau d'importance et le faible niveau de relation. Il apparaît également nécessaire de se pencher sur les parties prenantes internes que sont les « délégués du personnel » et les « salariés ».

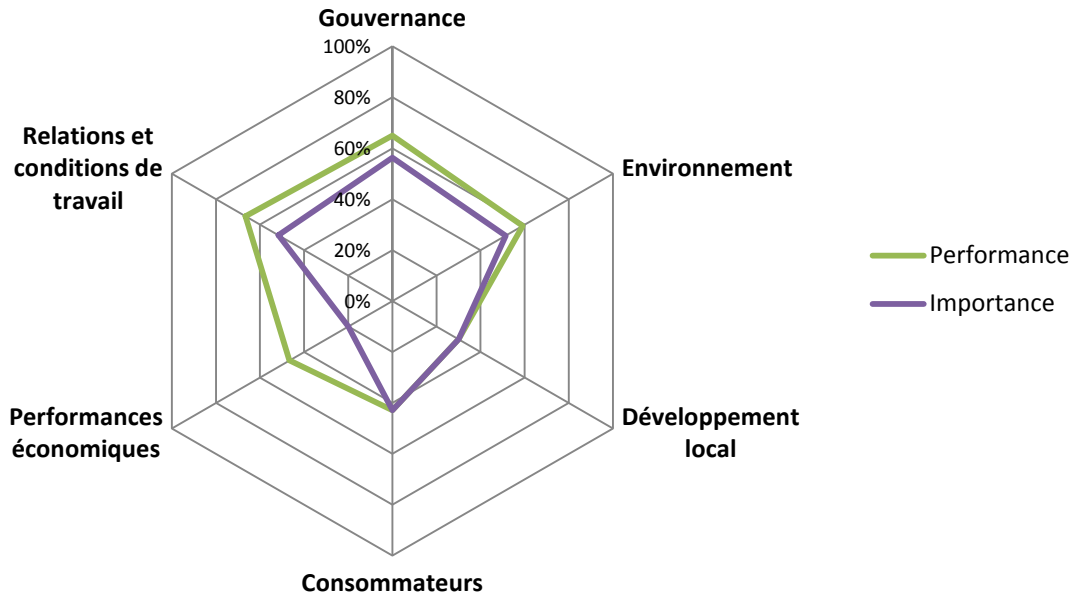
4.2. Analyser les axes d'amélioration prioritaires

Nous vous proposons pour analyser votre niveau d'engagement de vous reporter à :

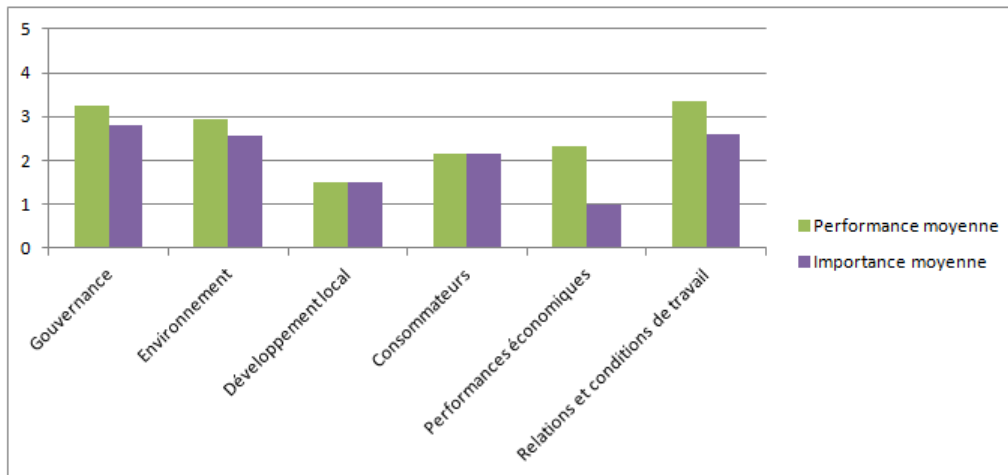
- l'onglet « Synthèse des thèmes »,
- l'onglet « Priorisation des thèmes ».

La synthèse des thèmes vous permet d'avoir une vue globale de votre niveau de performance et du niveau d'importance des différents thèmes et de vous situer.

Exemples de graphiques de synthèse :

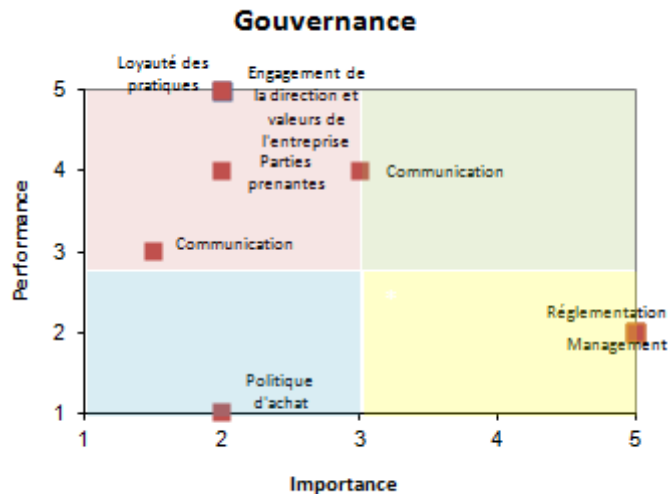


OU



En croisant la logique de la performance et la logique de l'importance, l'entreprise pourra établir des axes prioritaires pour son programme d'action.

L'onglet « priorisation des thèmes » permet quant à lui de visualiser la performance et l'importance de chaque sous-thème afin de définir les priorités d'actions.



Un sous-thème dont le niveau d'importance est élevé mais dont la performance est faible demande évidemment de mettre en œuvre une action d'amélioration.

Un sous-thème jugé peu important, dont le niveau de performance est faible, ne nécessite pas qu'on s'y attarde dans un premier temps.

Un sous-thème dont le niveau d'importance est élevé et dont la performance est également élevée, demande à être suivie et confortée. Les actions à mettre en œuvre pourront être engagées dans un second temps.

Une fois que vous avez hiérarchisé vos actions prioritaires et ciblé les parties prenantes pertinentes, nous vous invitons à consulter les commentaires et à rapprocher les PP concernées par une action ; ceci permettra d'apporter des informations qualitatives et de nourrir votre plan d'action.

ANNEXES

Annexe 1 : grille de correspondance des thèmes et sous-thèmes du kit RSE avec les questions centrales et domaines d'actions de la norme ISO 26 000

Dans la norme ISO 26 000, les enjeux de la responsabilité sociétale sont construits autour de domaine d'action (DA) répartis en 7 questions centrales. Afin d'être plus proche des problématiques de l'agro-industrie et de simplifier la démarche d'évaluation de la responsabilité sociétale, le kit RSE propose 31 sous-thèmes répartis en 6 grandes thématiques (ou thèmes). La présente annexe présente la correspondance entre les questions centrales de la norme et les thèmes du kit RSE.

Norme ISO 26 000		Kit RSE ANIA ACTIA	
	GOVERNANCE DE L'ORGANISATION		GOVERNANCE
DA1 &2	Principes, vision et valeurs	G1	Engagement de la direction et valeurs de l'entreprise
DA3	Approches stratégiques et objectifs		
DA4	Déploiement de la RS	G2	Management
DA5	Surveillances des performances		
DA6	Amélioration de l'organisation		
DA7	Application du risque de redevabilité	G3	Communication
DA8	Relations avec les parties prenantes	G6	Parties prenantes
DA9	Respect des lois	G5	Réglementation
	DROITS DE L'HOMME		
DA1	Devoir de vigilance	G7	Politique d'Achat
DA2	Situations présentant un risque pour les droits de l'homme		
DA3	Prévention de la complicité	G8	Loyauté des pratiques
DA4	Remédier aux attentes des droits de l'homme	G7	Politique d'Achat
DA5	Discrimination et groupes vulnérables	R6	Equité, diversité et lutte contre la discrimination
DA6	Droits civils et politiques	G7 et R1 & R4	Politique d'Achat (pour les fournisseurs et sous-traitants) Emploi et mes relations employeur / employé et Dialogue social (pour les salariés)
DA7	Droits économiques, sociaux et culturels		
	RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL		RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DA1	Emploi et relations employeur-employé	R1	Emploi et les relations employeur / employé
DA2	Condition de travail et protection sociale	R3	Conditions de travail
DA3	Dialogue social	R4	Dialogue social
DA4	Santé et sécurité au travail	R2	Santé & sécurité au travail
DA5	Développement du capital humain	R5	Développement du capital humain
	ENVIRONNEMENT		ENVIRONNEMENT
		E1	Management environnemental
DA1	La prévention de la pollution	E2	Prévention de la pollution
DA2	L'utilisation durable des ressources	E3	Utilisation durable des ressources
DA3	Atténuation des changements climatiques	E4	Changement climatique
DA4	Protection de l'environnement et réhabilitation des habitats naturels	E5	Protection de l'environnement et biodiversité

LOYAUTE DES PRATIQUES			
DA1	Lutter contre la corruption	G8	Loyauté des pratiques traitée dans le thème « gouvernance »
DA2	Engagement politique responsable		
DA3	Concurrence loyale		
DA4	Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur		
DA5	Respect des droits de propriétés		
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS			CONSOMMATEURS
DA1	Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'information et de contrat	C2	Information du consommateur
DA2	Protection de la santé et la sécurité des consommateurs	C1	Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs
DA3	Consommation durable	C3	Consommation durable
DA4	Service après vente, assistance et résolution des réclamations et des litiges	C6	Gestion des réclamations des consommateurs
DA5	Protection des données et de la vie privée	C7	Protection des données consommateurs
DA6	Accès aux services essentiels	C5	Attentes consommateurs / questions évoquées
DA7	Education et sensibilisation	C4	Education et sensibilisation
COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL			DEVELOPPEMENT LOCAL
DA1	Implication auprès des communautés	D1	Communautés et développement local
DA2	Education et culture	D1 et C4	Communautés et développement local et Education et sensibilisation
DA3	Création d'emplois et développement de compétence	D1 et R5	Communautés et développement local et Développement du capital humain
DA4	Développement des technologies et accès à la technologie		Pas un thème pertinent pour le secteur IAA
DA5	Création de richesses et de revenu	D1 et P3	Communautés et développement local et Rentabilité, partage de la valeur ajoutée
DA5	La santé	C1 / C2 / C3 / C4 / C5	Thématique traitée dans plusieurs sous-thèmes du thème consommateurs
			PERFORMANCE ECONOMIQUE
Domaines d'action non traités "à part entière " au sein de l'ISO 26 000		P1	Relations commerciales et risques économiques
		P2	Pérennité et investissements
		P3	Rentabilité, partage de la valeur ajoutée

Annexe 2 : définitions spécifiques à la RSE

Ces définitions sont reprises de l'accord AX 30-030, guide d'utilisation de la norme ISO 26 000 pour le secteur agroalimentaire.

Approche processus (source : ISO 9001 :2004)

Toute activité ou ensemble d'activités qui utilise des ressources pour convertir des éléments d'entrée en éléments de sortie peut être considéré(e) comme un processus. Pour qu'un organisme fonctionne de manière efficace, il doit identifier et gérer de nombreux processus corrélés et interactifs. Souvent, l'élément de sortie d'un processus forme directement l'élément d'entrée du processus suivant. L'identification et le management méthodiques des processus utilisés dans un organisme, et plus particulièrement les interactions de ces processus, sont appelés « l'approche processus ».

Chaîne d'approvisionnement (source : NF ISO 26000 :2010)

Séquence d'activités ou d'acteurs qui fournit des produits ou des services à l'organisation, directement (fournisseur de rang 1) ou indirectement (fournisseur de rang n)

Chaîne de valeur (source : NF ISO 26000 :2010)

Séquence complète d'activités ou d'acteurs qui fournissent ou reçoivent de la valeur sous forme de produits ou de services

NOTE 1 : les acteurs qui fournissent de la valeur sont les fournisseurs (de rang 1 à n), les **travailleurs (cf. 3.10)** externalisés, les sous-traitants et autres.

NOTE 2 : les acteurs qui reçoivent de la valeur comprennent les clients, les consommateurs, les membres, et tout autre utilisateur.

Employabilité (interne/externe)

Capacité d'une personne à se maintenir en état de conserver son emploi ou d'en trouver un autre rapidement, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise

Gouvernance de l'organisation (source : NF ISO 26000 :2010)

Système au moyen duquel une **organisation** prend et applique des décisions dans le but d'atteindre ses objectifs

NOTE : on parle **d'organes de gouvernance** pour qualifier les lieux et modes d'organisation qui permettent à une entreprise de définir et mettre en œuvre sa gouvernance.

Normes internationales de comportement (source : NF ISO 26000 :2010)

attentes vis-à-vis du comportement d'une organisation en matière de responsabilité sociétale, procédant du droit coutumier international, de principes généralement acceptés de droit international, ou d'accords intergouvernementaux universellement ou quasi universellement reconnus

NOTE 1 : les accords intergouvernementaux comprennent les traités et les conventions.

NOTE 2 : bien que le droit coutumier international, les principes généralement acceptés de droit international et les accords intergouvernementaux s'adressent avant tout aux États, ils expriment des objectifs et des principes auxquels toutes les organisations peuvent aspirer.

NOTE 3 : les normes internationales de comportement évoluent dans le temps.

Partie prenante (source : NF ISO 26000 :2010)

Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une **organisation**

NOTE 1 : l'entreprise a la responsabilité d'identifier ses parties prenantes (PP), leurs besoins et attentes ainsi que leur importance au vu des impacts qu'elles peuvent générer sur son activité et réciproquement. Pour cela, l'entreprise peut appliquer différentes méthodes

NOTE 2 : une partie prenante peut être qualifiée de **significative** (pour sa prise en compte par l'entreprise) si elle peut

Sphère d'influence (source : NF ISO 26000 :2010)

Portée/ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations.

Sphère d'influence directe

Font partie de la sphère d'influence directe les parties prenantes sur lesquelles l'entreprise a la capacité d'agir directement sur les orientations et les pratiques, au-travers de relations contractuelles fortes, de prises de participation ou d'implication de représentants de l'entreprise dans les organes de décision (se référer à l'Annexe B du présent document).

Travailleur

Quiconque effectue un travail, en tant qu'employé ou personne travaillant en indépendant.

Annexe 3 : les acronymes

AB	Agriculture Biologique
ACTIA	Association de coordination technique pour l'industrie agro-alimentaire
ADEME	Agence de Défense de l'Environnement et de Maîtrise de l'Énergie
AFP	Agence France Presse
ANIA	Association Nationale des Industries Alimentaires
AOC/AOP	Appellation d'Origine Contrôlée/Protégée
ARACT	Association pour l'amélioration des conditions de travail
ARPP	Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CCI	Chambre de Commerce et de l'Industrie
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNC	Conseil National de la Consommation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
IRSTEA	Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (ex CEMAGREF)
DDPP	Direction Départementale de la Protection des Populations
DH	Droit de l'Homme
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAAF	Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt
DRCCRF	Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
EPI	Etablissement Public pour l'Intégration
FSI	Fonds Stratégique d'Investissement
GES	Gaz à Effet de Serre
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
HQE	Haute Qualité Environnementale
IGP	Indication Géographique Protégée
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
IRP	Instances Représentatives du Personnel
MSA	Mutualité Sociale Agricole
ODG	Organisme de Défense et de Gestion
PNA	Programme National pour l'Alimentation
PNNS	Programme National Nutrition Santé
PNO	Plan National Obésité
PP	Partie prenante
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SDIS	Service départemental d'incendie et de secours
SIQO	Signe d'Identification de la Qualité et de l'Origine
SNB	Stratégie Nationale pour la Biodiversité
SST	Santé et Sécurité au Travail
UDA	Union des Annonceurs
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

Annexe 4 : pour aller plus loin

GUIDES :

- Guide d'utilisation de la norme ISO 26 000 pour le secteur agroalimentaire ([la boutique AFNOR](#))
- CAP sur la RSE – MEDEF – Juin 2012 ([pdf téléchargeable](#))
- Comment dialoguer avec ses parties prenantes ? – MEDEF - Novembre 2013 ([plaquette téléchargeable](#))
- GRI et ISO 26 000 : Pour une utilisation conjointe des lignes directrices du GRI et de l'ISO 26 000 ([plaquette à télécharger](#))
- GRI et le secteur agroalimentaire : information sur le site reportingrse.org, rubrique agro

NORMES AFNOR :

- XP X30 029 : Responsabilité sociétale – déterminer les domaines d'action de l'ISO 26 000 ([la boutique AFNOR](#))
- NF ISO 26000 Novembre 2010 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale ([la boutique AFNOR](#))

SITES WEB :

- [Pacte Mondial](#) : information pour être signataire du Pacte
- [Novethic](#) : retrouvez l'actualité des entreprises en matière de RSE et les sujets polémiques
- [L'observatoire des achats responsables](#) : acteur référents sur les achats responsables
- [Blog ethicity](#) : publie chaque année une étude sur les consommateurs responsables ; lien pour les [résultats 2013](#)
- [Vigeo](#) Agence de notation RSE
- [ADEME](#) : L'agence de l'environnement et de maîtrise de l'énergie propose de nombreux guides / outils, études et retour d'expérience sur les thématiques environnementales
- [ANACT](#) : nombreux guides et informations pour vous accompagner à améliorer les conditions de travail dans votre entreprise
- Charte de la [Diversité](#) : outils disponibles
- [AGEFIPH](#) : accompagnement dans l'intégration de personnes handicapées

Remerciements

L'ANIA et l'ACTIA remercient les membres des groupes de travail et l'ensemble des personnes ayant contribué à l'élaboration de ce kit d'évaluation RSE.

Groupe de travail RSE ANIA

Président : Jean-Bernard Bonduelle (Bonduelle)

Membres :

Rémi Aubry (SNFS)

Amaury Bessard (Ferrero)

Christine Bossire (Labeyrie Fine Foods)

Jean-Marc Buteux (Lesieur)

Jérôme Cassan (La Compagnie Des Desserts)

Fabien Castanier (Alliance 7)

Laurent Chambon (Groupe Française de Gastronomie)

Philippe Courrèges (Nestlé)

Philippe Droin (ADEPALE)

Fanny Du Payrat (Blédina)

Véronique Gounon (LVMH)

Eric Grande (Lactalis)

Sophie Jayet-Creusot (Unilever)

Christine Joussain (EURALIS Gastronomie)

Xavier Joly (Xavier JOLY Conseil)

Stéphanie Joye (DAREGAL)

Marie-Pierre Labau (CTCPA - ADEPALE)

Gérard Lebaudy (Biscuiterie de l'Abbaye)

Perrine Lebrun (Orangina Schweppes)

Pascal Maisier (STALAVEN)

Stéphanie Merlin (ARIA Bourgogne)

Christian Millet (Syndicat des Surgelés et Glaces)

Laurent Muratet (Biscuiterie de l'Abbaye)

Hélène Pérennou (ATLA)

Christine Renard (Groupe Martinet)

Patrice Robichon (Pernod Ricard)

Nativité Rodriguez (Danone)

Aurélié Royer (LDC)

Karine Simbelie (ATLA)

Flavie Souply (ANMF)

Alexandra Tissievy (LDC)

Equipe ANIA

Laura Farrant
Carole Fonta
Camille Helmer
Bérénice Mazoyer
Nicole Mangel
Morgan Oyaux
Estelle Panier-Morales

Groupe de travail RSE ACTIA

Laureen Badey (ITERG)
Fabrice Bosque (ITERG)
Alice Dulas (ACTIA)
Emilie Flécharde (ACTALIA)
Marie-Pierre Labau (CTCPA)
Natie Lahitte (ITERG)
Didier Majou (ACTIA)